



2015年2・3月

No.61

発行：オアシス

編集委員会

連絡先：多田義幸

TEL

090-9121-0602

人事考課が違法とされる場合

人事考課（査定）は、人事全般、特に職能資格制度における資格や職位を決定する判断材料として大きな役割を持っています。この他にも、定期昇給やベースアップ、一時金（賞与）の額の決定といった様々な場面で重要な役割を担っています。人事考課は、原則として使用者側に広い裁量があるとされていますが、次に掲げる内容は、違法とされる場合があります。

（労働政策・研修機構のホームページ）
労働問題Q&A参照）

（1）法律上禁止された差別

人事考課が法律上禁止された差別に該当するような形で行われた場合国籍や社会的身分の差別

【労働基準法3条】

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

組合活動

【労働組合法7条】

労働者が労働組合の組合員であること、労働組合を結成しようとしたことその他労働組合の正当な行為をしたことを理由として、その労働者を解雇し不利益な取扱いをすること。

性別

【男女雇用機会均等法6条】

事業主は、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

（1）労働者の配置（業務配分及び権限の付与を含む。）、

昇進、降格及び教育訓練

（2）住宅資金の貸付けその他

福利厚生措置であつて厚

生労働省令で定めるもの

（3）労働者の職種及び雇用形態
変更

（4）退職の勧奨、定年及び解雇
並びに労働契約の更新

（2）バランスを欠く評価

評価が著しくバランスを欠いて行われるなど権利濫用（人事考課権の濫用）に該当する場合

【労働契約法3条】

労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

【労働契約法3条5項】

労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

（3）就業規則に反する場合

就業規則等の定め（つまり労働契約）に反する場合（例えば、制度上定められた考慮要素以外の要素に基づき評価した場合）

違法行為への対応について

人事考課が違法と評価された場合、

労働者は企業に対し違法な人事考課が不法行為にあたるとして損害賠償請求を行うことができます。